

Tipe dan Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Pendidikan Islam

Agung Fahri¹, Bayo Hadomuan Tanjung¹, Robial, Fitri Angguan¹, Nirva Diana¹

¹ UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Corresponding Author: ✉ email: fahriagung245@gmail.com

ABSTRACT

This article discusses the types and styles of leadership in the perspective of Islamic education. Leadership style which is a characteristic of a leader in carrying out the management activity process. As well as the type of leadership that generally describes the general character of leadership in the world and Indonesia. The study in this research is a literature review that relies on data sources in the form of books/scriptures, scientific articles in journals, research results, and print media opinions related to the discussion theme, namely Types and Styles in the Perspective of Islamic Education. The data obtained from various sources are then processed and analyzed objectively and in depth through review activities, grouping, systematization, interpretation and verification of data from reading results from various sources. The results of this study conclude that there are four types of leadership in general, namely autocratic (authoritarian) leadership, democratic leadership, Laissez-Faire leadership and transformational leadership. The author also concludes regarding the Leadership Style that we usually encounter, namely charismatic style, servant style, coaching, and visionary. According to Islam, Management and leadership methods in the field of Islam prioritize justice and can be concluded from an Islamic perspective, namely justice, exemplary, trustworthy, and deliberation.

Key words: Leadership, Islamic Education Management, Education

ARTICLE INFO

Article history:

Received

October 03, 2024

Revised

November 20,

2024

Accepted

December 21,

2024

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan pendidikan memainkan peran krusial dalam menciptakan iklim belajar yang positif, memotivasi guru dan siswa, serta mencapai tujuan pendidikan. Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan dapat diterapkan dalam konteks pendidikan, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, transformasional, dan laissez-faire. Masing-masing tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda, sehingga mempengaruhi cara pengambilan keputusan, interaksi antar anggota, dan hasil belajar siswa. Dalam hal ini, pemimpin pendidikan dituntut untuk memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan sekolah. (Faishol, 2020)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah atau pemimpin pendidikan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pengembangan visi dan inspirasi, sering kali menghasilkan peningkatan semangat kerja dan inovasi di kalangan guru. Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter, yang cenderung menerapkan kontrol yang ketat dan mengesampingkan partisipasi, dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara staf dan menghambat kreativitas. Oleh karena itu, pemimpin

pendidikan perlu menganalisis dan memilih gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif (Adiyono & Rohimah, 2021).

Tantangan dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat di dunia pendidikan semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam kebutuhan siswa. Era digital menuntut pemimpin pendidikan untuk beradaptasi dan mencari solusi yang inovatif, sehingga gaya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif menjadi semakin penting (Rini & Masduki, 2020). Pemimpin yang mampu menggabungkan berbagai tipe kepemimpinan dengan mempertimbangkan konteks dan kebutuhan individu dalam tim akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan studi dan analisis lebih lanjut tentang tipe dan gaya kepemimpinan dalam pendidikan guna meningkatkan kualitas manajemen pendidikan di sekolah-sekolah. Dengan demikian, pemimpin pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola, tetapi juga sebagai penginspirasi dan pembimbing bagi semua anggota komunitas sekolah.

METODE

Kajian dalam penelitian ini adalah kajian pustaka (*library research*) yang bertumpu pada sumber-sumber data berupa buku/kitab, artikel ilmiah pada jurnal, hasil penelitian, dan opini media cetak yang berhubungan dengan tema pembahasan yakni Tipe dan Gaya dalam Perspektif Pendidikan Islam (Hadi, 2000). Data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut, kemudian diolah dan dianalisis secara obyektif dan mendalam melalui kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data dari hasil bacaan terhadap berbagai sumber. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Penelitian ini disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu menjelaskan berbagai masalah secara cermat dan detail dengan menghubungkan berbagai data, sehingga diperoleh suatu gambaran yang jelas, akurat dan factual sesuai dengan fokus pembahasan (Sanjaya, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tipe-tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan bersama. Setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda dalam menjalankan fungsinya, tergantung pada situasi, kebutuhan organisasi, serta karakteristik individu. Secara umum, gaya kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe, seperti *otokratis*, di mana pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan *demokratis*, di mana masukan dari anggota tim sangat dihargai hingga *laissez-faire*, di mana pemimpin memberikan kebebasan sepenuhnya kepada tim untuk mengelola diri mereka sendiri (Siregar et al., 2013). Namun demikian, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang selalu efektif dalam setiap situasi. Pemimpin yang sukses biasanya mampu menyesuaikan gaya mereka dengan konteks yang ada. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam menginspirasi perubahan besar dan mendorong inovasi, sementara gaya transaksional cocok untuk mempertahankan struktur dan efisiensi dalam organisasi yang stabil. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang berbagai gaya kepemimpinan ini penting bagi pemimpin untuk dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dalam situasi yang berbeda, dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan tim dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan Otoriter (Otoriter)

Merupakan tipe gaya kepemimpinan Pemimpin memiliki kontrol penuh atas keputusan tanpa masukan dari anggota tim. Keputusan dibuat secara sepihak oleh pemimpin dan cenderung cocok digunakan ketika keputusan harus dibuat dengan cepat, misalnya dalam situasi darurat. Tipe gaya kepemimpinan seperti ini memiliki kelemahan yaitu kurangnya partisipasi dari bawahan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan minimnya kreativitas. Kepemimpinan otoriter, atau yang sering disebut sebagai kepemimpinan otoriter, adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kontrol penuh atas pengambilan keputusan tanpa masukan atau partisipasi dari anggota tim. Menurut Kurt Lewin, salah satu psikolog yang pertama kali mengkategorikan gaya kepemimpinan, pemimpin otoriter biasanya mengambil keputusan secara sepihak dan tidak melibatkan anggota kelompok dalam proses tersebut. Para pemimpin dalam gaya ini sering kali menetapkan peraturan yang ketat, mengharapkan kepatuhan penuh, dan tidak memberi banyak ruang untuk diskusi atau perbedaan pendapat. Gaya ini dianggap efektif dalam situasi di mana keputusan cepat harus diambil, seperti dalam krisis atau keadaan darurat, di mana konsultasi yang lama bisa menghambat respon yang diperlukan (Northouse, 2021).

Namun, beberapa ahli menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter memiliki kelemahan yang signifikan dalam hal kepuasan karyawan dan kinerja jangka panjang. Menurut John Kotter, seorang pakar dalam bidang kepemimpinan, pendekatan otoriter dapat menyebabkan penurunan motivasi di antara anggota tim, terutama ketika mereka merasa suara dan ide mereka tidak dihargai. Kotter menyatakan bahwa meskipun pemimpin otoriter mungkin mencapai hasil yang cepat, gaya ini sering kali menghasilkan ketergantungan yang berlebihan pada pemimpin, sehingga melemahkan inisiatif dan kreativitas dalam tim. Daniel Goleman, penulis buku *Emotional Intelligence*, juga menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini cenderung menghasilkan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan kurang kolaboratif, yang pada akhirnya dapat merugikan inovasi serta pertumbuhan jangka panjang organisasi.

Lebih jauh lagi, Bass dan Avolio, dalam penelitian mereka tentang kepemimpinan, menjelaskan bahwa pemimpin otoriter sering kali menggunakan pendekatan yang berbasis pada kendali ketat dan monitoring yang intensif. Mereka cenderung menegakkan disiplin melalui ancaman hukuman dan sanksi, yang dapat menimbulkan ketakutan di kalangan anggota tim. Dalam jangka pendek, hal ini mungkin tampak efektif dalam memaksa kepatuhan, tetapi Bass dan Avolio memperingatkan bahwa gaya otoriter ini bisa mengikis loyalitas dan kepercayaan anggota tim. Kondisi ini bisa menurunkan kualitas hubungan antarindividu di dalam organisasi, serta mengurangi rasa tanggung jawab anggota terhadap keberhasilan kolektif. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan otoriter bisa berhasil dalam situasi-situasi tertentu, banyak ahli berpendapat bahwa penggunaan jangka panjang dari pendekatan ini bisa berdampak negatif pada iklim organisasi dan kesejahteraan tim secara keseluruhan (Northouse, 2021).

Kepemimpinan Demokratis (Demokrasi)

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dari anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dalam pendekatan ini mendengarkan ide dan saran dari bawahannya sebelum membuat keputusan akhir, sehingga setiap individu merasa dihargai dan didengar. Menurut Kurt Lewin, yang pertama kali mengkategorikan gaya kepemimpinan ini, kepemimpinan demokratis berfungsi dengan baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong kolaborasi. Pemimpin demokratis cenderung memberi kebebasan yang lebih besar kepada anggota tim untuk berkreasi dan berkontribusi secara aktif, yang bisa

meningkatkan motivasi dan tanggung jawab individu. Mereka fokus pada keterlibatan kolektif dalam mencapai tujuan organisasi dan pada pembagian tanggung jawab secara merata. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, di mana anggota tim merasa lebih termotivasi karena mereka tahu suara mereka didengar dan dihargai (Lewin et al., 1939).

Salah satu kelebihan utama dari gaya kepemimpinan demokratis adalah bahwa ia meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Menurut James MacGregor Burns, seorang ahli kepemimpinan, kepemimpinan demokratis memungkinkan anggota tim untuk mengeksplorasi ide-ide baru tanpa rasa takut terhadap penolakan atau kritik yang berlebihan. Dengan memberi ruang bagi masukan dari berbagai sudut pandang, pemimpin demokratis menciptakan lingkungan yang mendorong penyelesaian masalah secara kreatif dan inovatif. Gaya ini juga dikenal memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap keberhasilan tim secara keseluruhan, karena anggota tim merasa terlibat dalam setiap keputusan yang diambil. Ini menciptakan komitmen dan loyalitas yang lebih kuat kepada organisasi, karena setiap orang merasa terlibat dalam kesuksesan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan demokratis cocok untuk organisasi yang membutuhkan kolaborasi tim tinggi dan inovasi berkelanjutan.

Namun, seperti diungkapkan oleh John Gastil dalam bukunya *Democratic Leadership: The Lessons of Exemplary Models*, gaya kepemimpinan demokratis juga memiliki beberapa keterbatasan. Proses pengambilan keputusan yang demokratis bisa memakan waktu lebih lama karena membutuhkan konsultasi dan diskusi dari berbagai pihak. Dalam situasi darurat atau krisis yang membutuhkan keputusan cepat, gaya ini mungkin kurang efektif karena melibatkan banyak suara yang harus dipertimbangkan. Selain itu, jika tidak dikelola dengan baik, gaya demokratis bisa menghasilkan kebingungan dalam tanggung jawab karena batas otoritas pemimpin mungkin menjadi tidak jelas. Meski begitu, Gastil menekankan bahwa dengan manajemen yang tepat, gaya kepemimpinan demokratis tetap dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi melalui peningkatan kepuasan karyawan, kreativitas, dan kohesi tim. Oleh karena itu, pemimpin harus cermat menyesuaikan kapan dan bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan ini agar tetap efektif dan sesuai dengan kondisi organisasi dan tujuan yang ingin dicapai (Choi, 2007).

Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan laissez-faire adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan yang besar kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Dalam gaya ini, pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang mendukung, tetapi tidak mengintervensi atau mengatur proses kerja secara langsung. Menurut Kurt Lewin, yang mengembangkan model kepemimpinan, gaya laissez-faire muncul sebagai salah satu dari tiga tipe kepemimpinan utama, di mana pemimpin memberi otonomi penuh kepada tim dan membiarkan mereka menentukan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini percaya bahwa anggota tim yang terampil dan berpengalaman mampu bekerja secara mandiri dan menghasilkan hasil yang baik tanpa perlu supervisi ketat. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi, karena anggota tim memiliki ruang untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan melakukan pendekatan yang berbeda (Lewin et al., 1939).

Meskipun ada banyak keuntungan dari kepemimpinan laissez-faire, ada juga beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Salah satu tantangan utama adalah potensi kebingungan atau kurangnya arah ketika anggota tim tidak memiliki panduan yang jelas. Seperti yang dijelaskan oleh Daniel Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence*, jika anggota tim tidak memiliki pengalaman atau keterampilan yang cukup, kebebasan yang diberikan oleh pemimpin laissez-faire bisa mengarah pada ketidakpastian dan bahkan

konflik di dalam tim. Tanpa pengarahan yang memadai, beberapa anggota mungkin merasa bingung tentang tanggung jawab mereka, dan ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, meskipun gaya ini efektif dalam lingkungan yang didominasi oleh profesional yang terampil, tidak selalu cocok untuk setiap situasi, terutama ketika anggota tim kurang berpengalaman atau ketika keputusan cepat diperlukan.

Kepemimpinan *laissez-faire* paling efektif di lingkungan yang menghargai otonomi dan inovasi, seperti dalam industri kreatif atau penelitian. Dalam konteks ini, pemimpin yang menerapkan gaya ini dapat menghasilkan hasil yang luar biasa, karena anggota tim merasa diberdayakan dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Avolio (1994) dalam *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, kepemimpinan *laissez-faire* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi jika digunakan dengan tepat. Namun, mereka juga memperingatkan bahwa keberhasilan pendekatan ini sangat bergantung pada kemampuan dan tingkat kedewasaan anggota tim. Jika tim terdiri dari individu yang dapat diandalkan dan memiliki keterampilan yang diperlukan, gaya kepemimpinan ini dapat memfasilitasi pencapaian tujuan secara lebih efisien dan kreatif. Namun, penting bagi pemimpin untuk tetap tersedia untuk memberikan dukungan ketika diperlukan dan untuk memastikan bahwa tujuan tim tetap jelas dan terfokus secara optimal (Lewin et al., 1939).

Salah satu contoh nyata adalah Steve Jobs, pendiri Apple Inc., yang dikenal memiliki pendekatan *laissez-faire* dalam manajemen tim desain produk. Jobs memberi kebebasan kepada tim desain untuk mengeksplorasi ide-ide inovatif dan mendesain produk tanpa banyak intervensi. Dia percaya bahwa para desainer memiliki pemahaman mendalam tentang apa yang dibutuhkan oleh pasar dan pengguna, sehingga mereka harus diberi keleluasaan untuk mengekspresikan kreativitas mereka. Dalam banyak kasus, hasil dari pendekatan ini adalah produk-produk yang sangat inovatif dan sukses di pasaran, seperti iPod, iPhone, dan iPad. Sumber yang menguatkan pernyataan ini bisa ditemukan dalam buku biografi Steve Jobs oleh Walter Isaacson (Northouse, 2021).

Di sisi lain, meskipun kepemimpinan *laissez-faire* dapat memberikan ruang bagi kreativitas, tidak semua situasi cocok untuk gaya ini. Misalnya, dalam proyek yang membutuhkan pengawasan ketat atau saat tim kurang berpengalaman, pendekatan *laissez-faire* dapat menyebabkan kebingungan dan kurangnya arah. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menilai situasi dan karakteristik tim sebelum memutuskan untuk menerapkan gaya kepemimpinan ini.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada penginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan mengembangkan potensi mereka. Pemimpin transformasional berusaha untuk menciptakan visi yang jelas dan menarik, yang menggerakkan tim menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut James MacGregor Burns, yang memperkenalkan konsep ini, pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengelola, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat memengaruhi pandangan dan sikap anggota tim. Mereka mampu menciptakan hubungan emosional yang kuat dengan bawahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam lingkungan yang memerlukan inovasi dan perubahan, karena pemimpin transformasional mengajak anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan dan berkontribusi dengan ide-ide kreatif mereka (James M & Posner, 2004).

Salah satu ciri khas dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk memberi inspirasi dan membangkitkan semangat anggota tim. Menurut

Bass dan Avolio (1994), pemimpin transformasional biasanya memiliki empat komponen utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Pengaruh ideal mencakup kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan bagi anggota tim, sementara motivasi inspiratif berfokus pada kemampuan untuk membangkitkan semangat dan visi yang menarik. Stimulasi intelektual menekankan pentingnya inovasi dan pemecahan masalah secara kreatif, sementara perhatian individu menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan kebutuhan dan pengembangan setiap anggota tim secara pribadi. Kombinasi dari keempat komponen ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu serta pencapaian tujuan bersama (James M & Posner, 2004).

Namun, meskipun kepemimpinan transformasional menawarkan banyak manfaat, ada juga tantangan yang perlu diperhatikan. Salah satu tantangan utama adalah bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang sangat baik untuk dapat menginspirasi dan memotivasi tim secara efektif. Jika seorang pemimpin tidak dapat menyampaikan visi atau ide-ide mereka dengan jelas, maka anggota tim mungkin tidak akan merasa terinspirasi atau terlibat. Selain itu, pendekatan ini membutuhkan komitmen waktu dan energi yang signifikan dari pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Menurut Kouzes dan Posner dalam buku mereka *The Leadership Challenge*, pemimpin transformasional harus siap untuk berinvestasi dalam pengembangan tim dan menjaga hubungan yang saling menguntungkan. Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan hasil yang luar biasa, keberhasilannya sangat bergantung pada kemampuan dan dedikasi pemimpin dalam membangun dan memelihara hubungan positif dengan anggota tim.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan memotivasi anggota tim atau organisasi. Gaya ini dapat bervariasi berdasarkan konteks, karakteristik pemimpin, dan kebutuhan anggota tim. Menurut Daniel Goleman, dalam bukunya *Emotional Intelligence*, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja tim. Goleman mengidentifikasi enam gaya kepemimpinan yang berbeda, termasuk gaya otokratis, demokratis, dan laissez-faire, masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Pemimpin yang berhasil biasanya mampu menyesuaikan gaya mereka dengan situasi tertentu, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga mempertimbangkan pengembangan jangka panjang anggota tim. Dalam konteks bisnis yang dinamis saat ini, pemimpin diharapkan dapat beradaptasi dan menggunakan berbagai gaya sesuai dengan kebutuhan situasi dan tim. Oleh karena itu, memahami berbagai gaya kepemimpinan adalah penting bagi para pemimpin dan manajer dalam menciptakan tim yang produktif dan efektif (Goleman, 1998).

Setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda pada budaya organisasi dan kinerja tim. Gaya otokratis, misalnya, dapat memberikan keputusan yang cepat tetapi mungkin mengurangi motivasi dan keterlibatan anggota tim. Di sisi lain, gaya demokratis memungkinkan partisipasi yang lebih besar dari anggota tim, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Namun, proses pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak bisa menjadi lebih lambat. Menurut James MacGregor Burns, pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, sementara pemimpin transaksional fokus pada pertukaran yang lebih pragmatis. Gaya kepemimpinan yang efektif sering kali menggabungkan berbagai pendekatan, dengan tujuan untuk

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, inovasi, dan produktivitas. Pemimpin yang memahami perbedaan ini dapat lebih baik dalam memotivasi anggota tim dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Hersey & Blanchard, 1982).

Dalam era modern, dengan adanya perubahan cepat dalam teknologi dan dinamika pasar, penting bagi pemimpin untuk memiliki fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan mereka. Gaya kepemimpinan situasional, yang diperkenalkan oleh Hersey dan Blanchard, menunjukkan bahwa tidak ada satu pendekatan yang cocok untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif harus mampu menilai situasi dan memilih gaya yang paling sesuai dengan konteks tersebut. Misalnya, dalam situasi krisis, pendekatan otokratis mungkin lebih efektif, sementara dalam lingkungan yang mendukung inovasi, pendekatan *laissez-faire* dapat lebih sesuai. Melalui pengembangan keterampilan kepemimpinan yang beragam dan pemahaman tentang berbagai gaya, pemimpin dapat menciptakan tim yang tidak hanya produktif tetapi juga adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai adalah kunci untuk kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

Adapun contoh dari Gaya kepemimpinan yang biasanya kita temui dalam suatu perusahaan atau manajemen sebagai berikut:

1. Gaya Kharismatik

Pemimpin menggunakan pesona pribadi untuk memengaruhi dan menginspirasi anggota tim, membangun loyalitas yang kuat. Kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menggunakan pesona dan daya tarik pribadi untuk memengaruhi dan memotivasi anggota tim. Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat, menciptakan visi yang inspiratif, dan membangun ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Menurut Conger dan Kanungo (1998), pemimpin karismatik biasanya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan kemampuan berbicara yang menarik, yang memungkinkan mereka untuk mempengaruhi opini dan perilaku anggota tim. Mereka juga seringkali mampu menciptakan rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan, yang membantu anggota tim merasa lebih terhubung dengan misi organisasi (Conger & Kanungo, 1994).

Namun, meskipun kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan dampak positif, ada juga risiko yang perlu diperhatikan. Ketergantungan pada pemimpin karismatik dapat mengakibatkan kurangnya pengembangan kepemimpinan di tingkat organisasi, karena pengikut mungkin lebih fokus pada pemimpin daripada pada tujuan bersama. Selain itu, jika pemimpin karismatik tersebut tidak memiliki etika yang baik, pengaruh mereka dapat digunakan untuk tujuan yang merugikan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pemimpin karismatik memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan misi dan tujuan organisasi agar pengaruh positif dapat dipertahankan.

2. Gaya Servant/Pelayanan.

Karakteristik: Pemimpin berfokus pada kebutuhan anggota tim dan mengutamakan pelayanan. Kepemimpinan pelayan adalah pendekatan yang menempatkan kebutuhan anggota tim di atas kepentingan pemimpin. Pemimpin pelayan bertujuan untuk memberdayakan dan mendukung pengikutnya, membantu mereka mencapai potensi penuh mereka. Robert K. Greenleaf, yang pertama kali memperkenalkan konsep ini, berpendapat bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang mengutamakan pelayanannya kepada orang lain. Dalam konteks ini, pemimpin melayani dengan cara mendengarkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu.

Dengan demikian, kepemimpinan pelayan dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara pemimpin dan anggota tim (Spears, 1998).

Kepemimpinan pelayan sangat relevan dalam organisasi modern, terutama yang berorientasi pada nilai dan kinerja jangka panjang. Dalam organisasi yang menerapkan gaya ini, anggota tim merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif. Sebuah studi oleh Spears (1998) menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Di Indonesia, pendekatan kepemimpinan ini juga dapat dilihat dalam konteks budaya lokal yang menghargai kerjasama dan gotong royong. Oleh karena itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan pelayan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Kepemimpinan Situasional (*Situational Leadership*), Karakteristik: Pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan situasi dan tingkat kematangan anggota tim. Konteks: Berguna dalam berbagai situasi dan dapat diterapkan pada berbagai jenis tim, tergantung pada konteks dan karakteristik anggota.

3. Kepemimpinan Coaching

Karakteristik: Pemimpin bertindak sebagai pelatih, membantu anggota tim mengembangkan keterampilan dan potensi mereka. Konteks: Diterapkan dalam situasi di mana pengembangan individu dan tim menjadi prioritas, seperti dalam program pelatihan. Kepemimpinan coaching adalah pendekatan di mana pemimpin berperan sebagai pelatih bagi anggota tim, dengan tujuan membantu mereka mengembangkan keterampilan dan mencapai potensi maksimal. Pemimpin coaching fokus pada pengembangan individu melalui dialog, umpan balik, dan pengaturan tujuan. Pendekatan ini melibatkan proses aktif di mana pemimpin mendorong anggota tim untuk mengeksplorasi ide-ide mereka, menemukan solusi, dan bertanggung jawab atas kemajuan mereka sendiri. Menurut Whitmore, kepemimpinan coaching tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses belajar yang terjadi selama perjalanan menuju pencapaian tujuan.

Kepemimpinan coaching sangat efektif dalam menciptakan budaya pembelajaran dalam organisasi. Dengan memberikan dukungan yang berkelanjutan dan umpan balik konstruktif, pemimpin coaching dapat membantu anggota tim meningkatkan keterampilan mereka dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Di Indonesia, pendekatan ini sangat relevan dengan nilai-nilai budaya lokal yang menghargai pendidikan dan pengembangan diri. Oleh karena itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan coaching dapat membangun tim yang lebih kompeten dan termotivasi. Dengan memberikan ruang bagi anggota tim untuk tumbuh dan belajar, pemimpin coaching dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Whitmore, 1992).

4. Gaya Visioner

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan dan menyampaikan visi yang jelas dan menarik tentang masa depan organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya berfokus pada tujuan jangka pendek, tetapi juga mampu melihat gambaran besar dan menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi dalam mencapai visi tersebut. Menurut Daniel Goleman dalam bukunya *Primal Leadership*, pemimpin visioner menggunakan emosi mereka untuk mengarahkan orang lain ke arah yang positif, memotivasi dan menginspirasi tim untuk bertindak dengan semangat dan dedikasi. Pemimpin ini sering kali memiliki kemampuan komunikasi yang kuat dan dapat menjelaskan tujuan

serta nilai-nilai organisasi dengan cara yang dapat dipahami dan diterima oleh semua anggota tim (Mulyana, 2019).

Kepemimpinan visioner sangat penting dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan terus berubah, di mana inovasi dan adaptasi menjadi kunci untuk keberhasilan. Pemimpin visioner membantu menciptakan budaya yang mendukung kreativitas dan kolaborasi, sehingga anggota tim merasa diberdayakan untuk berbagi ide dan berkontribusi pada pengembangan solusi baru (Hifza et al., 2020). Selain itu, pemimpin ini juga dapat membantu tim menghadapi tantangan dan ketidakpastian dengan memberikan arahan yang jelas dan memotivasi mereka untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang. Di Indonesia, banyak pemimpin di berbagai sektor yang menerapkan gaya kepemimpinan visioner ini, berusaha menciptakan organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, serta mempersiapkan masa depan yang lebih baik bagi semua.

Gaya-Gaya Kepemimpinan Pendidikan Islam.

Gaya-gaya kepemimpinan terutama pada bidang Pendidikan Islam tidak jauh berbeda. Teori dan penjelasan umum dari gaya dan tipe kepemimpinan yang ada di dunia ini merupakan sifat alami manusia sebagai khalifah. Dalam konteks Islam, gaya kepemimpinan tidak hanya berfokus pada teknik manajerial, tetapi juga mencakup aspek moral, etika, dan spiritual. Beberapa prinsip yang dapat diambil dari ajaran Islam dan Al-Qur'an tentang gaya kepemimpinan antara lain: *Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan menurut Islam dan Al-Qur'an, dengan masing-masing poin diuraikan dalam tiga paragraf.*

1. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Keadilan

Keadilan adalah prinsip fundamental dalam kepemimpinan dalam Islam. Seorang pemimpin diharapkan untuk bersikap adil dalam segala aspek, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam memperlakukan anggotanya. Keadilan tidak hanya mencakup aspek sosial, tetapi juga melibatkan ekonomi dan hak-hak individu. Dalam konteks kepemimpinan, ini berarti pemimpin harus memastikan bahwa semua orang diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi. Al-Qur'an menegaskan pentingnya keadilan dengan firman-Nya yang artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan, sebagai saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap kedua orang tua dan karib kerabat.*" (QS. An-Nisa: 135)

Dalam menjalankan amanah kepemimpinan, pemimpin harus selalu ingat bahwa mereka bertanggung jawab di hadapan Allah SWT. Keadilan yang ditegakkan akan menciptakan lingkungan yang harmonis dan saling menghormati di antara anggota tim. Selain itu, pemimpin yang adil dapat membangun kepercayaan di antara pengikutnya, sehingga meningkatkan loyalitas dan motivasi. Dalam konteks ini, pemimpin yang adil akan menghindari perilaku nepotisme atau favoritisme, yang sering kali merusak integritas organisasi.

Lebih jauh, keadilan juga mencakup keadilan dalam penyampaian informasi dan akses terhadap sumber daya. Pemimpin harus memastikan bahwa semua anggota tim memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini, setiap orang merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT memerintahkan: "*Dan janganlah kamu sekali-kali membiarkan kebencianmu terhadap suatu kaum mendorongmu untuk tidak berlaku adil. Berlaku adillah; itu lebih dekat kepada takwa.*" (QS. Al-Ma'idah: 8)

2. Kepemimpinan dengan Keteladanan (*Uswatun Hasanah*)

Pemimpin dalam Islam diharapkan untuk menjadi teladan yang baik bagi pengikutnya. Nabi Muhammad SAW adalah contoh sempurna dalam hal ini, karena beliau dikenal sebagai sosok yang berintegritas, jujur, dan penuh kasih. Pemimpin yang baik harus menunjukkan sifat-sifat positif dan akhlak yang terpuji dalam setiap tindakan dan keputusan. Keteladanan ini tidak hanya berpengaruh pada anggota tim, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman: "*Sungguh, telah ada pada diri Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu.*" (QS. Al-Ahzab: 21).

Dalam menjalankan gaya kepemimpinan yang keteladanan, pemimpin harus konsisten antara perkataan dan perbuatan. Hal ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan respek dari anggota tim. Ketika pemimpin menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai dan tujuan yang dijunjung, anggota tim akan lebih cenderung untuk mengikuti jejaknya. Ini menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa terinspirasi untuk berkontribusi lebih baik bagi organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang berbasis keteladanan juga menciptakan iklim positif di dalam organisasi. Ketika pemimpin bertindak secara etis dan menunjukkan tanggung jawab, anggota tim akan merasa lebih termotivasi untuk berbuat hal yang sama (Kamisah & Herawati, 2019). Hal ini juga akan memperkuat nilai-nilai kolektif di dalam tim, mendorong semua anggota untuk saling mendukung dan bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, keteladanan menjadi landasan untuk menciptakan tim yang solid dan berkomitmen.

3. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Amanah

Dalam Islam, kepemimpinan dianggap sebagai sebuah amanah atau tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik. Pemimpin tidak hanya diberikan kekuasaan, tetapi juga harus bertanggung jawab atas semua tindakan yang diambil dalam kapasitasnya sebagai pemimpin. Amanah ini mencakup segala hal, mulai dari pengelolaan sumber daya, perlindungan hak-hak individu, hingga pelaksanaan keputusan yang adil dan bijaksana (Makruf, 2017). Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman yang artinya: "*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil.*" (QS. An-Nisa: 58)

Seorang pemimpin yang menjalankan amanah dengan baik akan selalu mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi. Ini menciptakan kepercayaan di antara anggota tim dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin yang amanah akan lebih cenderung untuk mendengarkan masukan dan kritik dari anggota tim, menciptakan iklim keterbukaan dan saling menghormati. Amanah dalam kepemimpinan juga berarti bahwa pemimpin harus siap mempertanggungjawabkan setiap keputusan yang diambil, baik di hadapan tim maupun di hadapan Allah.

Dengan menerapkan prinsip amanah, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang sehat di mana kejujuran dan integritas menjadi nilai-nilai yang dijunjung tinggi (Subkhan, 2020). Hal ini akan memperkuat rasa saling percaya dan kerjasama di antara anggota tim, sehingga organisasi dapat berfungsi secara optimal. Selain itu, kepemimpinan yang berbasis amanah dapat membantu meminimalkan konflik dan mendorong penyelesaian masalah secara konstruktif. Dalam konteks ini, pemimpin harus selalu ingat bahwa setiap tindakan yang diambil akan dipertanggungjawabkan di akhirat, yang menjadi motivasi untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai Islam.

4. Kepemimpinan yang Bersifat Musyawarah

Musyawarah adalah salah satu prinsip penting dalam pengambilan keputusan dalam Islam. Pemimpin diharapkan untuk melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, mendorong partisipasi dan masukan dari semua pihak. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman: "*Dan urusannya (dalam semua perkara) adalah dengan musyawarah di antara mereka.*" (QS. Ash-Shura: 38)

Kepemimpinan yang bersifat musyawarah tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, tetapi juga membangun rasa memiliki di antara anggota tim. Ketika anggota tim merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka lebih cenderung merasa bertanggung jawab atas hasil dan berkomitmen untuk mencapainya. Proses musyawarah juga menciptakan peluang bagi anggota tim untuk menyampaikan pendapat dan berbagi perspektif yang berbeda, yang dapat memperkaya keputusan yang diambil. Lebih lanjut, musyawarah menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan inklusif. Dalam lingkungan di mana semua suara didengar dan dihargai, anggota tim merasa lebih dihargai dan diakui, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Pemimpin yang mempraktikkan musyawarah juga menunjukkan bahwa mereka menghargai keahlian dan pengetahuan anggota tim, sehingga memperkuat hubungan dan membangun kepercayaan. Dengan demikian, kepemimpinan yang berbasis musyawarah bukan hanya memperkuat keputusan yang diambil, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang lebih positif dan dinamis.

KESIMPULAN

Berdasarkan materi tersebut, gaya dan tipe kepemimpinan memiliki beragam karakteristik yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang merupakan ciri khas seorang pemimpin dalam menjalankan proses kegiatan manajemen. Serta tipe kepemimpinan yang pada umumnya menggambarkan secara umum karakter kepemimpinan yang ada di dunia dan Indonesia. Penulis menyimpulkan terdapat empat tipe kepemimpinan pada umumnya yaitu kepemimpinan otokratis (otoriter), kepemimpinan demokratis, kepemimpinan Laissez-Faire dan kepemimpinan transformasional. Penulis juga menyimpulkan terkait Gaya atau Style of Leadership yang biasanya kita jumpai yakni gaya kharismatik, gaya servant, coaching, dan visioner. Menurut Islam, Manajemen dan cara kepemimpinan dalam bidang islam lebih mengutamakan keadilan dan dapat disimpulkan dalam sudut pandang islam yakni keadilan, keteladanan, amanah, dan musyawarah. Secara umum, gaya dan tipe kepemimpinan tersebut merupakan gambaran dari tipikal pimpinan yang mengatur pola manajemen disuatu Lembaga, perusahaan, dan instansi. Adanya perbedaan diantara itu semua, memiliki ketergantungan kepada gaya kepemimpinan yang melekat pada pimpinan tersebut. Menurut penulis, akan lebih berarti dan efektif ketika semua tipe dan gaya kepemimpinan yang dimiliki dilandaskan kedalam Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat manusia. Hal tersebut, bertujuan agar terciptanya suasana adil dan nyaman dalam lingkungan pekerjaan.

REFERENSI

- Adiyono, A., & Rohimah, N. (2021). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri 1 Paser. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(5), 867-876.
- Choi, S. (2007). Democratic Leadership: The Lesson of Exemplary Models for Democratic Governance. *International Journal of Leadership Studies*, 2(3), 243-262.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic Leadership in Organizations: Perceived Behavioral Attributes and Their Measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5),

439–452.

- Faishol, L. (2020). Kepemimpinan Profetik dalam Pendidikan Islam. *EDUPROF: Islamic Education Journal*, 2(1), 39–53.
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. Bloomsbury.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs.
- Hifza, Suhardi, M., Aslan, & Ekasari, S. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Interdisipliner. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.518>
- James M, K., & Posner, B. Z. (2004). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Routledge.
- Kamisah, & Herawati. (2019). Mendidik Anak Ala Rasulullah (Propethic Parenting). *Journal of Education Science (JES)*, 5(1), 33–42. <https://doi.org/10.3314/jes.v5i1.358>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271–299.
- Makruf, S. A. (2017). Urgensi Kepemimpinan Profetik dalam Mewujudkan Masyarakat Madani. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 242–254. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v6i2.3169>
- Mulyana, D. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Rini, T. P., & Masduki, M. (2020). Pendidikan Karakter Keluarga di Era Digital. *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 1(1), 8–18.
- Sanjaya, W. (2015). *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Prenada Media Group.
- Siregar, F. M., Setiawan, N. K., & Setio, R. (2013). Religious Leader and Charismatic Leadership in Indonesia: The Role of Kyai in Pesantren in Java. *Kawistara*, 3(2), 140–152. <https://doi.org/10.22146/kawistara.3977>
- Spears, L. C. (1998). *Insights on Leadership: Service, Stewardship, Spirit, and Servant Leadership*. Wiley.
- Subkhan, E. (2020). Pendidikan Antikorupsi Perspektif Pedagogi Kritis. *INTEGRITAS: Jurnal Antikorupsi*, 6(1), 15–30.
- Whitmore, J. (1992). *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose*. Nicholas Brealey.

Copyright Holder :

© Agung Fahri, et al., (2024).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

